

sygn. akt VII Pa 3/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2017 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: st. sekr. Sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 marca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 października 2016 r., sygn. VI P 460/15

oddala apelację.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 października 2016r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. S. (1) przeciwko (...)Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. o odszkodowanie:

1. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz M. S. (1) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 13.945,38 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 października 2015 roku do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo z pozostałym zakresie;
3. nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 698 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;
4. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.648,46 zł.

**Powyższe orzeczenie Sąd I instancji wydał w oparciu o następujące ustalenia:**

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 7 lutego 2000 roku, na stanowiskach sprzedawcy i p.o. kierownika salonu w salonie jubilerskim. W dniu 2 kwietnia 2002 roku, powierzono powodowi stanowisko kierownika salonu jubilerskiego. Wynagrodzenie miesięczne brutto powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.648,46 zł.

Do września 2015r. powód nie miał określonego zakresu obowiązków w formie pisemnej. Zakres obowiązków powoda został szczegółowo określony w opisie stanowiska i podpisany przez pozwanego w dniach 11 września 2015r. i 23 września 2015r. Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku kierownika salonu jubilerskiego należało w ramach zarządzania salonem między innymi realizacja wizji i założeń strategicznych firmy, tworzenie wizji rozwoju salonu, wdrażanie zmian i decyzji Zarządu firmy, przygotowanie rekomendacji dotyczących budżetu sprzedaży i potencjału sprzedaży, realizacja planów sprzedaży i poprawne przekazywanie wymaganych raportów i dokumentów, terminowe przygotowanie raportów na zlecenie przełożonych, znajomość procedur oraz odpowiedzialność za ich prawidłowe stosowanie, terminowe dostarczanie dokumentów w zakresie zatrudnienia pracowników, nadzór nad poprawną ekspozycją asortymentu i materiałów marketingowych oraz nadzór nad sprawnością techniczną salonu i zgłaszanie powstałych usterek. W ramach zarządzania personelem, powód był obowiązany organizować, nadzorować pracę i wyznaczać cele podległemu zespołowi pracowników, wyznaczać cele sprzedażowe i informować pracowników o bieżących wynikach salonu, organizować zebrania całego zespołu pracowników w celu podsumowania realizacji celów salonu, wyróżniać oraz omawiać bieżące sprawy związane z funkcjonowaniem salonu, wdrażać zasady i umiejętności obsługi klienta na najwyższym poziomie, szkolić pracowników z zakresu obsługi klienta, znajomości produktów oraz zasad ekspozycji, szkolić pracowników w zakresie obsługi salonu, zarządzać czasem pracy w salonie, w tym tworzyć harmonogram pracy, a także udzielać urlopów. Z kolei w zakresie dbałości o wizerunek salonu do obowiązków powoda należało: wykonywanie modelowej ekspozycji towaru według standardów firmy, nadzór nad ekspozycją towaru i materiałów marketingowych, a także odpowiedzialność za czystość sali sprzedaży, zaplecza oraz wyposażenia. Zwierzchnikiem służbowym powoda był Regionalny Manager Sprzedaży.

W salonie kierowanym przez powoda były przeprowadzane codzienne spotkania z pracownikami danej zmiany przed rozpoczęciem pracy, podczas których omawiane były bieżące sprawy salonu, był podawany próg sprzedażowy, omawiano kwestie utargu, realizacji założeń sprzedażowych, przedstawiano cele indywidualne i zespołowe na dany dzień i miesiąc oraz przeprowadzano szkolenia z zakresu perfekcyjnej obsługi klienta na najwyższym poziomie. Odbywały się również indywidualne rozmowy z pracownikami w celu poprawy wybranych aspektów pracy. Na początku października powód zorganizował spotkania ze wszystkimi pracownikami, została sporządzona notatka oraz potwierdzone uczestnictwo pracowników.

Pracownicy salonu codziennie podpisywali listę obecności. Lista obecności pracowników była sporządzana przez powoda na druku akcydensowym, a począwszy od października 2015 roku na druku systemu (...). Lista obecności pracowników całej sieci sklepów pozwanego była sporządzana na druku akcydensowym, jedynie w regionie zarządzanym przez M. A. został wprowadzony obowiązek prowadzenia listy obecności na druku systemu (...). Oba druki różniły się jedynie szatą graficzną.

Salon pozwanego w Centrum (...) był wyposażony w stare meble. Od otwarcia nie był remontowany. Oświetlenie i lampy nie były w pełni sprawne, z uwagi na awarie elektryki. Powód zgłaszał przełożonym, że salon wymaga remontu.

Sprzątanie salonu należało do obowiązków pracowników podległych powodowi. Każdemu z pracowników została przypisana określona część salonu, w zakresie której dbanie o czystość i porządek należało do jego obowiązków. Powód nie ustalał ogólnego grafiku sprzątania salonu. Gabloty i szyby były sprzątane codziennie przed rozpoczęciem pracy oraz w miarę możliwości, gdy nie było klientów. Salon był czysty. Codziennie sprzątane było także zaplecze w miejscach użytkowych. Generalne sprzątanie salonu odbywało się zaś w poniedziałki. Powód nadzorował i kontrolował utrzymywanie czystości i porządku w salonie.

W wiadomości e-mail z dnia 19 sierpnia 2015 roku Regionalny Menedżer Sprzedaży M. A. poinformowała powoda, że od 1 września 2015 roku kierownicy salonów pozwanej zaczynają drukować listę obecności pracowników z (...) i każdy

pracownik ma podpisywać się na liście obecności codziennie i systematycznie. Grafiki i listy obecności miały wisieć na tablicy w widocznym miejscu na zapleczu salonu oraz po zakończonym miesiącu listę obecności kierownik miał wysłać do Działu Kadr, co było obowiązkowe.

W dniu 20 sierpnia 2015 roku Regionalny Menedżer Sprzedaży M. A. wizytowała salon kierowany przez powoda. Z wizyty sporządzony został protokół w formie checklisty, który po sporządzeniu w wersji elektronicznej przez powoda został wysłany M. A. w dniu 21 sierpnia 2015 roku. W dniu 3 września 2015 roku, za pośrednictwem poczty e-mail, M. A. zwróciła się do powoda z uwagami dotyczącymi niekompletnego wypełnienia raportu w zakresie braku porządku i zaniedbań w kwestii czystości salonu z poleceniem jego poprawienia. W dniu 16 września 2015 roku, powód przesłał M. A. drogą e-mail poprawiony raport z wizyty w dniu 20 sierpnia 2015 roku. W zakresie standardów wyglądu zaplecza wykazał on brak ładności i porządku na zapleczu salonu z rekomendacją wyczyszczenia zaplecza oraz wyrzucenia niepotrzebnych plakatów oraz wskazywał na brudny sprzęt na zapleczu z koniecznością jego wyczyszczenia. W zakresie standardów ekspozycji środka salonu raport stwierdzał brud i kurz na gablotach i szybach z zaleceniami doprowadzenia do porządku i czystości gablot oraz oprawy plakatów. W zakresie ekspozycji lady raport stwierdzał, że lady, w tym szyby i ekspozytury oraz metki na produktach, są czyste. Zgodnie z przedmiotowym raportem czystość grup towarowych była zachowana, wystawiona biżuteria i zegarki były czyste. Poprawiony przez powoda raport z wizyty stwierdzał również brudne podłogi w salonie, zbędne narzędzia przy kasie sklepowej, czyste lady, gabloty, ekspozytory, lampy oraz witryny i drzwi.

Od dnia 22 sierpnia 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2015 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym.

W dniu 16 września 2015 roku M. A. przeprowadziła kolejną wizytację w salonie kierowanym przez powoda. Z przedmiotowej wizytacji sporządzony został przez powoda raport w formie checklisty, który stwierdzał braki w czystości ład, brud w salonie w okolicach ekspozytorów, tabletek i lusterek do prezentacji biżuterii, jak również zbędne przedmioty przy kasie sklepowej, spadający kurz z urządzeń w salonie, bałagan na zapleczu i brudne urządzenia na zapleczu. Dodatkowo w odniesieniu do spraw personalnych raport stwierdzał brak drukowanych list obecności z systemu (...) oraz brak notatki ze spotkania z dnia 1 września 2015 roku. Raport w podsumowaniu wizyty zalecał zlikwidowanie papierowych katalogów z gabloty z kolekcją jubileuszową, umycie stolika obrączkowego, umycie spadających kotów z plexi w kąciu obrączkowym, zlikwidowanie wieszaka na ubrania, który miał być wyniesiony podczas ostatniej wizyty oraz stwierdzenie ogólnego brudu w salonie.

W dniu 17 września 2015 roku M. A. wystąpiła z wnioskiem (sporządzonym w dniu 10 września 2015 roku) do Dyrektora do spraw operacyjnych o akceptację rozwiązania umowy o pracę z powodem M. S. (1).

W dniu 1 października 2015 roku powód przeprowadził zebranie z pracownikami B. K. oraz M. M. (1), którego przedmiotem było omówienie wyników z września 2015 roku, omówienie indywidualnych wyników, wskazanie obszarów do poprawy oraz bieżące sprawy. Z zebrania powód sporządził notatkę. W dniu 3 października 2015 roku powód przeprowadził zebranie z pracownikami A. W. oraz M. D., którego tematem było omówienie wyników z września 2015r., omówienie indywidualnych wyników, wskazanie obszarów do poprawy oraz wyznaczenie celów na październik 2015r oraz omówienie spraw bieżących. Powód sporządził ze spotkania notatkę.

W dniu 12 października 2015 roku M. A. wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyna wypowiedzenia wskazane zostało niedopełnienie przez powoda obowiązków służbowych polegających na niewłaściwym zarządzaniu salonem jubilerskim (...) w (...) w W. i podległym personelem, w tym na: nieprzestrzeganiu przez powoda procedur dotyczących utrzymania porządku na zapleczu i w sali sprzedaży salonu oraz na ignorowaniu poleceń przełożonego, uzupełnieniu przez powoda raportu z wizyty Regionalnego Menadżera Sprzedaży – Pani M. A. z dnia 20 sierpnia 2015 roku dopiero po kilkukrotnych upomnieniach ze strony Regionalnego Menadżera Sprzedaży podczas wizyty w dniu 16 września 2015 roku, niestosowanie się do obowiązku organizowania cyklicznych comiesięcznych spotkań z zespołem i niesporządzanie notatek z tych spotkań oraz brak zaangażowania we wprowadzanie zmian i innowacji w salonie, w tym na niezastosowaniu się do polecenia Regionalnego Menedżera Sprzedaży przekazanego mailem

z dnia 19 sierpnia 2015r. w zakresie drukowania listy obecności pracowników z systemu (...). Powyższe, zdaniem pracodawcy, skutkowało utratą zaufania pracodawcy do powoda, które oceniał jako niezbędne dla powierzenia powodowi funkcji kierownika salonu, oraz niespełnieniem przez powoda oczekiwań pracodawcy. Powód odmówił podpisania wypowiedzenia w obecności M. S. (2), M. M. (2) i M. A..

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły zeznania świadków: M. D., B. K., A. W., M. K. (1) i E. P., które Sąd I instancji ocenił jako wiarygodne, bowiem były spójne ze sobą i znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale zgromadzonym w sprawie. Sąd Rejonowy oparł się także częściowo na zeznaniach świadków M. A. i M. U.. Jeśli chodzi o zeznania M. A., to Sąd Rejonowy odmówił im wiarygodności w części, w której świadek twierdziła, że w salonie było brudno. W ocenie Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe także nie wykazało, że M. A. wizytowała salon 3-4 razy zanim zostało wręczone powodowi wypowiedzenie oraz w zakresie, w którym twierdziła, że sprzedawcy potrafili tylko obsługiwać klientów, a nie byli w stanie wykonać dodatkowych zadań, np. wysłania konwoju, spakowania czegoś, czy zrobienia awiz. Wedle Sądu I instancji z zeznań pozostałych świadków przesłuchanych w sprawie wynika, że takie twierdzenie jest nieuprawnione, a M. A. wyciągnęła błędne wnioski z obserwacji pracowników salonu, którymi kierował powód. Świadek M. D. potwierdziła zeznania powoda, że w salonie było czysto, że był regularnie sprzątnięty oraz że pracownicy zajmowali się też obsługą komputera, wystawianiem dokumentów sprzedaży, wystawianiem dokumentów magazynowych, przyjmowaniem towaru. Twierdzenia M. A. w powyżej wskazanym zakresie nie znalazły również potwierdzenia w zeznaniach świadka B. K.. Z kolei świadek M. K. (1) zeznała, że raz kiedy pakowała konwój, to nie spakowała specyfikacji, ale nie było to spowodowane tym, że nie potrafi. Świadek wprawdzie nie pamiętała, z czego to wynikało, ale wskazała, że wiedziała jak to się robi. W ocenie Sądu Rejonowego wiarygodność zeznań M. A. w tej części, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, budziła wątpliwości.

Sąd Rejonowy odmówił także waloru wiarygodności zeznaniom świadka M. U. w zakresie, w którym twierdziła, że dużo rzeczy sprzedawcy nie umieli i nie wiedzieli, np. nie umieli zrobić konwoju – wysyłki pieniędzy albo towaru ze sklepu. Postępowanie dowodowe wykazało, że nie było to prawdą. Ponadto budzą wątpliwości zeznania świadka co do tego, że w salonie i na zapleczu było brudno, na potwierdzenie czego świadek zeznała, że kazała usunąć nieaktualne katalogi, a z zaplecza zbędne filizanki, buty, meble. W ocenie Sądu Rejonowego, była to subiektywna ocena świadka, która nie potwierdza, że w salonie było brudno. Zeznania wskazanego świadka w zakwestionowanej części nie znalazły też potwierdzenia w pozostałym materiale zgromadzonym w sprawie, w szczególności stały w sprzeczności do zeznań pozostałych świadków: B. K., M. K. (1), M. D., A. W. oraz powoda.

Zeznania powoda M. S. (1) Sąd ocenił jako wiarygodne. W ocenie Sądu I instancji to co powód zeznał było spójne ze sobą oraz korespondowało z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa, Sąd I instancji wskazał, że w sprawie doszło do wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Spełnia ono wymogi formalne zawarte w art. 30 § 1, 3-5 kodeksu pracy. Sąd Rejonowy zwrócił jednak uwagę, iż przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rzeczywistego wystąpienia i oceny, jako uzasadniającej wypowiedzenie - art. 45 § 1 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 marca 1999r., I PKN 673/98, Mon. Prawn. z 1999r., Nr 12, poz. 9). Zważywszy na, z reguły subiektywną ocenę przyczyny wypowiedzenia przez obie strony stosunku pracy (pracodawca uważa ją za uzasadniającą wypowiedzenie, pracownik za krzywdzącą), najistotniejsze jest, aby w ogóle była ona wskazana. W razie sporu, tak jak w niniejszej sprawie, podana przyczyna jest poddawana kontroli w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p.

W dalszej części Sąd I instancji podniósł, iż wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2001 roku, sygn. akt

I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Powyższe ujęcie nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego rozpoznającego niniejszą sprawę, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę wskazywało nierzeczywiste przyczyny i dlatego było nieuzasadnione, a ponadto było niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd I instancji ocenił, że pracodawca podał w wypowiedzeniu ogólny zarzut dotyczący niedopełnienia przez powoda obowiązków służbowych, polegającego na niewłaściwym zarządzaniu salonem jubilerskim (...) w (...) w W. i podległym personelem. Do tak niedookreślonego zarzutu trudno było się jednak odnieść, analizie zostały więc poddane przyczyny wskazane w dalszej części oświadczenia pracodawcy.

Odnosząc się do zarzutu nieprzestrzegania przez powoda procedur dotyczących utrzymania porządku na zapleczu i w sali sprzedaży, Sąd Rejonowy zaznaczył, że wszyscy świadkowie, oprócz M. A. i M. U., zeznali, że w salonie było czysto oraz, że było w nim regularnie sprzątanę. Ponadto, jak wskazywał powód, w raporcie z wizyty M. A. zaznaczył kwestie związane z porządkiem, czy raczej brakiem porządku, wyłącznie na polecenie przełożonego, chociaż się z taką oceną nie zgadzał. Nie uszło również uwadze Sądu I instancji, że salon od otwarcia nie był remontowany, meble w salonie były stare i mogły sprawiać wrażenie braku porządku, czy ogólnie pojętej estetyki. Trudno jednak uwierzyć, że pomimo codziennego sprzątania w salonie z biżuterią były kłęby kurzu, jak określiła to M. A.. Dodatkowo pozwany, który podkreślał cały czas, że nie były przestrzegane procedury utrzymania porządku, nie wyjaśnił, o jakie szczególne procedury utrzymywania czystości w salonie i na zapleczu chodziło i nie przedstawił na tę okoliczność żadnego dokumentu.

Analizując kolejny zarzut stawiany powodowi dotyczący ignorowania poleceń przełożonego oraz uzupełnienia raportu z wizyty Regionalnego Menadżera Sprzedaży dopiero po kilkukrotnych upomnieniach podczas wizyty z dnia 16 września 2015 roku, Sąd Rejonowy wskazał, iż powód uzupełnił raport zgodnie z wolą przełożonego, a opóźnienie wynikało z niezrozumienia i z braku zgody na oceną w zakresie porządku w salonie i na zapleczu, narzuconą przez M. A..

W kwestii zarzucanego niestosowania się do obowiązku organizowania cyklicznych comiesięcznych spotkań z zespołem i niesporządzania notatek z tych spotkań oraz braku zaangażowania we wprowadzanie zmian i innowacji w salonie, w tym niezastosowania się do polecenia Regionalnego Menedżera Sprzedaży przekazanego mailem z dnia 19 sierpnia 2015r. w zakresie drukowania listy obecności pracownikom z systemu e-karta, Sąd Rejonowy podkreślił, że przed rozmową z M. A. w sierpniu 2015r. powód nie miał obowiązku odbywać comiesięcznych spotkań i sporządzać z nich notatek. Wykonał polecenie przełożonej od następnego miesiąca po otrzymaniu polecenia. W ocenie Sądu I instancji również zarzut braku zaangażowania we wprowadzanie zmian i innowacji w salonie oraz zarzut niezastosowania się do polecenia Regionalnego Menedżera Sprzedaży, przekazanego mailem z dnia 19 sierpnia 2015r., w zakresie drukowania listy obecności pracowników z systemu (...), należało ocenić jako chybiony. Aczkolwiek istotnie powód wprowadził żądane zmiany dopiero od października, to jednak wyjaśnił, że wynikało to tylko z tego powodu, że wybierał się na urlop od 22 sierpnia 2015r. do 31 sierpnia 2015r. i miał już wszystkie dokumenty przygotowane, w tym wydruk listy obecności na druku (...) Jak zeznała świadek E. P., te druki różniły się jedynie szatą graficzną, a ponadto lista obecności w formie wydruku z (...) była wymaga jedynie w regionie zarządzanym przez M. A., zaś w pozostałych salonach w całej sieci, była sporządzana na druku (...).

Powyższe, zdaniem pracodawcy, skutkowało utratą zaufania do powoda oraz niespełnieniem przez powoda oczekiwań pracodawcy. Wedle Sądu Rejonowego, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało jednak, że przyczyny podane powodowi w wypowiedzeniu nie były prawdziwe, a jeżeli nawet częściowo były, to były małej wagi. Z zebranych w sprawie dowodów wynika, że salon, którym kierował powód, był sprzątaný, był czysty, a jedynie mógł sprawiać wrażenie zaniedbanego z uwagi na stare wyposażenie. Ponadto powód wprowadził zmiany na polecenie nowego regionalnego menedżera.

W ocenie Sądu Rejonowego, niewykonanie przez powoda od razu poleceń M. A. nie miało znaczenia i nie było prawdziwym powodem wypowiedzenia umowy powodowi. Jak zeznał powód, już w pierwszej rozmowie z M. A.

usłyszał, że patologią jest, jeżeli pracownik pracuje kilkanaście lat w jednym miejscu. Zdaniem Sądu Rejonowego, takie twierdzenie nie zasługuje na aprobatę, a wręcz przeciwnie, pozwala wysnuć wniosek, że pracownik dobrze wykonuje swoją pracę, skoro awansował i przez wiele piastuje stanowisko kierownika, a przełożeni nie zgłaszają zastrzeżeń do jego pracy.

Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach powołał się również na treść art. 45 § 1 k.p., który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W rozpoznawanej sprawie powód wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości 14.181 zł. Wobec tego, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu okazały się nierzeczywistą i nieprawdziwą podstawą wypowiedzenia, Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu, jednakże w innej kwocie niż żądał powód, tj. 13.945,38 zł - zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W pozostałym zakresie, ponad kwotę zasądzonego odszkodowania, powództwo podlegało więc oddaleniu.

Sąd I instancji, analizując zasadność wypowiedzenia, zwrócił również uwagę, że powód pracował u pozwanej od lutego 2000r., a kierownikiem salonu był od 2002r. W ocenie Sądu Rejonowego świadczy to o tym, że był dobrym pracownikiem i realizował właściwie obowiązki na stanowisku kierownika salonu, co dodatkowo uzasadniało słuszność zasądzenia odszkodowania na jego rzecz wraz z odsetkami. Ponadto, Sąd I instancji zwrócił uwagę, że M. A. już 10 września 2015r. sporządziła wniosek o akceptację wypowiedzenia umowy powodowi (wysłany w dniu 17 września 2015r. do J. W.), co wskazuje, że decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem podjęta była zanim powód miał możliwość wyjaśnienia i wdrożenia wszystkich pleceń nowego kierownika regionalnego.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca naruszył zasady współzycia społecznego, bowiem wypowiedział umowę o pracę wieloletniemu pracownikowi z błahych powodów, które w ocenie Sądu Rejonowego sprawiły jedynie iluzoryczne wrażenie zasadności wypowiedzenia.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c. Powód, jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), natomiast powództwo zostało uwzględnione właściwie niemalże w całości, zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu Sąd obciążył pozwanego. Wymiar opłaty Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. Łącznie koszty sądowe jakimi należało obciążyć pozwaną wyniosły 698 zł ( 13.945,38 zł x 5%).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 26 października 2016r., k. 247, uzasadnienie wyroku, k. 251 – 259).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, która zaskarżyła wyrok w części dotyczącej pkt 1, 3 i 4, zarzucając:

1) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

a) przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że do września 2015 roku powód nie miał określonego zakresu obowiązków w formie pisemnej, a zakres jego obowiązków został szczegółowo określony dopiero w opisie stanowiska w dniu 11 września 2015 roku oraz 23 września 2015 roku, podczas gdy Kodeks pracy nie zobowiązuje do sporządzania zakresu czynności pracownika w formie pisemnej, a obowiązkiem pracodawcy zgodnie z art. 94 pkt 1 kodeksu pracy jest zaznajomienie pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, a zaznajomienie to nie zostało

określone przez ustawodawcę w sposób ścisły i nie narzucono odgórnie w jakiej formie pracodawca ma obowiązek je przeprowadzić;

b) przyjęciu, że powód wywiązywał się należycie z obowiązków, w tym: z obowiązku przestrzegania procedur dotyczących utrzymania porządku na sali sprzedaży i zapleczu salonu jubilerskiego (...), z obowiązku realizowania cyklicznych spotkań z pracownikami i sporządzania notatek z tych spotkań, a także z obowiązku wykonywania poleceń przełożonego, w tym sporządzania raportów dla Regionalnego Menadżera Sprzedaży, angażowania się we wprowadzanie zmian i innowacji oraz drukowania listy obecności pracowników z systemu (...);

2) naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dokonaniu błędnej oceny wiarygodności świadków M. A. oraz M. U., których zeznania w świetle innych ustalonych okoliczności faktycznych powinny zostać uznane za wiarygodne;

3) naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dokonaniu błędnej oceny wiarygodności zeznań M. D., B. K., M. K. (2) oraz A. W., których zeznania w świetle innych ustalonych okoliczności faktycznych oraz wiedzy i zasad doświadczenia życiowego nie powinny zostać uznane za wiarygodne;

4) naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 kodeksu pracy, poprzez jego niezasadne zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodem było nieuzasadnione.

Mając na względzie wskazane zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje. W uzasadnieniu apelacji strona pozwana wskazała, że wyrok Sądu I instancji w zaskarżonym zakresie nie może zostać uznany za prawidłowy z uwagi na oparcie rozstrzygnięcia na błędnej, dowolnej ocenie przeprowadzonych w sprawie dowodów oraz z uwagi na naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. i prawa materialnego - art. 45 § 1 kodeksu pracy.

Strona pozwana podkreśliła, że w jej ocenie Sąd I instancji przekroczył ramy swobodnej oceny dowodów, całkowicie pomijając okoliczności związane z charakterem stanowiska zajmowanego przez powoda i kwestionując istnienie podstawy wypowiedzenia umowy o pracę w postaci niedopełnienia przez powoda obowiązków służbowych. Wedle strony pozwanej za całkowicie bezpodstawne należy uznać stwierdzenie Sądu I instancji, że procedura przestrzegania porządku była przez powoda dochowana, a za odczucie nieporządku w oczach Regionalnego Menadżera Sprzedaży jest odpowiedzialny brak remontu oraz stan mebli w salonie. Wprawdzie w postępowaniu dowodowym nie została zakwestionowana podnoszona przez powoda okoliczność, że salon jubilerski (...) w Centrum (...) w W. nie był remontowany ani też fakt, że meble znajdujące się w tym salonie nie były już nowe, jednak Sąd I instancji z niewiadomych przyczyn zrównał stan techniczny lokalu i jego wyposażenia z brakiem porządku polegającym na zaniedbywaniu obowiązku w postaci konieczności dochowania czystości. Zostało również podkreślone przez pozwaną, że wiedzę o opisanym stanie lokalu miał Regionalny Menadżer Sprzedaży, który dokonując cyklicznych kontroli w salonie, brał pod uwagę jego stan.

W ocenie strony pozwanej, Sąd I instancji w żaden sposób nie uzasadnił, dlaczego uznał za wiarygodne zeznania świadków M. D., B. K., M. K. (1) oraz A. W. - pracownik salonu jubilerskiego (...) S.A., jednocześnie odmawiając wiary zeznaniom świadków M. A. oraz M. U..

Bezzasadnie Sąd I instancji wskazał, że strona pozwana nie wyjaśniła w toku postępowania, jakich procedur nie przestrzegał powód oraz, że nie przedstawiła żadnego dokumentu, który potwierdzałby istnienie tych procedur. Kwestionując twierdzenie Sądu Rejonowego w tym zakresie pozwana podkreśliła w apelacji, że pracodawca zgodnie z art. 94 pkt 1 kodeksu pracy zobligowany jest tylko do zaznajomienia pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków. Nie zostało ono określone przez ustawodawcę w sposób ścisły i nie narzucono odgórnie w jakiej formie pracodawca miałby zapoznawać pracowników z obowiązkami, co potwierdził Sąd Najwyższy w zacytowanych w apelacji wyrokach: z dnia 7 stycznia 1998r. (I PKN 457/97) i z dnia 10 listopada 1998r. (I PKN 428/98). W przypadku powoda nie sposób stwierdzić, że nie znał standardów wymaganych przez pracodawcę, skoro jak sam

wskazał w pozwie – do 2015 roku nie było zastrzeżeń dotyczących wykonywanych przez niego czynności. Fakt, że powód otrzymał opis stanowiska w formie pisemnej we wrześniu 2015 roku wynikał m.in. z okoliczności przejścia na (...) S.A. zorganizowanej części przedsiębiorstwa funkcjonującego w ramach (...) S.A. jako jednostka organizacyjna (...) z dniem 1 kwietnia 2015 roku.

Zdaniem strony pozwanej Sąd I instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów także w zakresie, w jakim nie stwierdził, że powód dopuścił się ignorowania poleceń przełożonego w zakresie, w jakim nieterminowo uzupełnił raport w części wskazanej przez Regionalnego Menadżera Sprzedaży M. A., nie sporządził na właściwym druku listy obecności za miesiąc wrzesień 2015 roku, pomimo otrzymania takiego polecenia w sierpniu 2015 roku, a także oceniając jako nieistotny fakt nieprzeprowadzenia cyklicznego spotkania z pracownikami we wrześniu 2015 roku. Według pozwanej, koniecznym warunkiem podporządkowania się pracownika poleceniom przełożonego jest zgodność tych poleceń z przepisami prawa pracy oraz umową o pracę. Przepisy zwalniają pracownika jedynie z obowiązku wypełnienia polecenia nie dotyczącego wykonywania umówionej pracy oraz polecenia niezgodnego z przepisami prawa pracy. Ponadto art. 100 § 1 k.p., który pozwana szeroko przeanalizowała, wskazuje, że pracownik powinien świadczyć pracę sumiennie i starannie.

Podsumowując, strona pozwana zarzuciła popełnienie przez Sąd I instancji błędu w ustaleniach faktycznych, polegającego zasadniczo na błędnej interpretacji zgromadzonych w sprawie dowodów. Powyższe, jak i niestosowanie się powoda do nowych poleceń służbowych, wydawanych przez Regionalnego Menadżera Sprzedaży, któremu powód był podległy, uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieprzestrzeganie procedur, a w konsekwencji także ze względu na utratę zaufania do pracownika.

W ocenie strony pozwanej Sąd I instancji rozstrzygając sprawę uwzględnił jedynie interes pracownika, pomijając całkowicie kwestię interesu zakładu pracy, w tym okoliczność, że stanowisko zajmowane przez powoda było w istocie stanowiskiem kierowniczym, wobec czego wymagania kierowane przez stronę pozwaną do pracowników zajmujących te stanowiska są wyższe niż w przypadku pracowników nie sprawujących takiej funkcji, a brak zaangażowania powoda we wprowadzanie zmian wymaganych przez pracodawcę całkowicie uzasadniał wypowiedzenie umowy o pracę.

W związku z powyższym strona pozwana zakwestionowała, aby przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nieuzasadnione. Wskazała, że zgodnie z art. 100 § 1 kodeksu pracy, pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Polecenia wydawane przez pracodawcę lub przełożonego pracownika, mieszczące się w granicach zakreślonych ustalonym w umowie rodzajem pracy, stanowią formę konkretyzacji zakresu zadań wynikających z faktu zajmowania umówionego stanowiska pracy. Odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 630/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 617). Zdaniem strony pozwanej poleceń wydawanych przez pracodawcę w rozpatrywanej sprawie nie można uznać za sprzeczne z przepisami prawa ani sprzeczne z umową o pracę. Odmowa ich wykonania przez pracownika mogła skutkować negatywną oceną pracodawcy przez klientów odwiedzających salon jubilerski (...) i zaważyć na renomie pracodawcy. Przyczyny wskazane powodowi przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę były zatem realne i wbrew ocenie Sądu I instancji, nie były małej wagi, biorąc pod uwagę specyfikę miejsca pracy, w którym powód wykonywał swe obowiązki służbowe.

Jako całkowicie jednostronne strona pozwana oceniła przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko, że niewykonanie poleceń Regionalnego Menadżera Sprzedaży przez powoda nie było prawdziwym powodem wypowiedzenia umowy o pracę, nie wskazując jednocześnie co Sąd uznał w ostateczności za rzeczywisty powód wypowiedzenia (apelacja strony pozwanej z dnia 5 grudnia 2016r., k. 262 – 268).

Powód M. S. (1) wniósł o oddalenie apelacji. W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację zaprezentował kontrargumenty przemawiające za słusznością ustaleń Sądu I instancji i wskazał, że tenże Sąd prawidłowo ustalił i ocenił stan faktyczny w sprawie. W ocenie powoda, fakt należytego wykonywania obowiązków został potwierdzony dokumentami oraz



zeznaniaми świadków. Wobec powyższego powinno nastąpić oddalenie apelacji w całości (odpowiedź na apelację z dnia 22 grudnia 2016r., k. 280 - 282).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, dlatego Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne, co powoduje brak konieczności ich powtarzania.

Apelujący oparł apelację w głównej mierze na zarzutach naruszenia prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010r., II UK 154/09, LEX nr 583803).

Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, uwzględnia wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się jedynie do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98, niepubl.; z dnia 5 sierpnia 1999r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 732; z dnia 14 stycznia 2000r., I CKN 1169/99, OSNC 2000, nr 7 - 8, poz. 139; z dnia 10 kwietnia 2000r., V CKN 17/00, OSNC 2000, nr 10, poz. 189).

W rozpatrywanej sprawie Sąd Rejonowy, stosując dyrektywy płynące z w/w przepisu, zasadnie wskazał, że zeznania świadków i powoda były spójne i korespondowały ze sobą. Świadkowie M. D., B. K., A. W. oraz M. K. (1) wskazywali spójnie te same okoliczności, które przemawiały za słusnością twierdzeń i wiarygodnością zeznań powoda. Potwierdzili m.in. to, że w salonie, którym powód kierował, było czysto, a do ich codziennych obowiązków należało sprzątanie przypisanej części salonu. Świadkowie wskazywali ponadto, że gabloty oraz szyby sprzątane były codziennie przed rozpoczęciem pracy oraz w miarę możliwości, gdy nie było klientów. Nadzór nad stanem czystości sprawował powód, który w razie niedokładnego wykonania obowiązków pracowniczych zwracał uwagę i zobowiązywał do dokładniejszego wykonywania powierzonych obowiązków. Wymienieni świadkowie zgodnie potwierdzili również okoliczność, że powód codziennie przeprowadzał spotkania z pracownikami danej zmiany przed rozpoczęciem pracy, podczas których omawiane były bieżące sprawy salonu. Odbýwały się ponadto indywidualne rozmowy z pracownikami w celu poprawy wybranych aspektów ich pracy. Wprawdzie, jak wskazywał skarżący, wymienieni świadkowie są pracownikami salonu, którym kierował powód, ta okoliczność sama w sobie nie oznacza jednak, że ich zeznania nie mogą być ocenione jako wiarygodne. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w tezie wyroku z dnia 14 sierpnia 2012r., wydanego w sprawie I ACa 37/12 (LEX nr 1238219): "Fakt, że świadek jest pracownikiem, czy też znajomym, a nawet krewnym strony nie dyskwalifikuje sam przez się jego zeznań wtedy, gdy są niekorzystne dla drugiej strony. Zeznania takiego świadka są oceniane z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w tym również stosunku, w jakim pozostaje on do każdej ze stron, ale ponadto - z uwzględnieniem jego cech osobistych, relacji między treścią jego zeznań a innymi dowodami w sprawie itd." Również Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 28 sierpnia 2003r. (I ACa

338/03, LEX nr 516520) potwierdził, że nie można dyskredytować zeznań świadka tylko z tego powodu, że pozostaje on w bliskich stosunkach handlowych z jedną ze stron postępowania.

Biorąc pod uwagę wskazane okoliczności, Sąd Okręgowy przyjął, że ocena zeznań świadków, którym Sąd I instancji w pełni dał wiarę oraz zeznań powoda, nie została dokonana w sposób dowolny. Sąd Rejonowy uznając wiarygodność zeznań M. D., B. K., A. W. i M. K. (1) powołał się na ich spójność, co jest kryterium obiektywnym i dającym podstawy do przyjęcia wiarygodności świadków. Strona apelująca kwestionując taką ocenę wskazywała tymczasem w zasadzie na jedną tylko okoliczność, a mianowicie poddawała w wątpliwość, by świadkowie pracujący w tym samym salonie co powód i także odpowiedzialni za utrzymanie porządku, byli skłonni potwierdzić, że w salonie nie było czysto. Sąd II instancji wskazanych wątpliwości strony pozwanej nie podzielił. Po pierwsze, przyjęte przez pozwaną założenie oparte na przypuszczeniach, a nie faktach, musiałyby prowadzić do nieuprawnionej w przedmiotowej sprawie oceny, że świadkowie co do zasady, kiedy ich zeznania mogą wiązać się z ich potencjalną odpowiedzialnością czy też stawiać ich w złym świetle, nie będą skłonni zeznawać prawdy. Po drugie, gdyby wątpliwości strony pozwanej odnośnie świadków M. D., B. K., A. W. i M. K. (1) były słuszne, to podobne okoliczności można byłoby powoływać celem dyskredytacji zeznań M. U. i M. A., czego jednak Sąd Rejonowy nie uczynił. M. A. było inicjatorką i autorką wypowiedzenia umowy o pracę złożonego powodowi, zatem stosując argumentację strony pozwanej, można należałoby przyjąć, że była zainteresowana tym, by wykazać w swoich zeznaniach zasadność zarzutów, jakie postawiła powodowi. Z kolei M. U., nie pozostająca w jakichkolwiek relacjach z M. S. (1), jest pracownikiem pozwanego, osobą podległą M. A., której zeznania z tych względów mogły być ukierunkowane, by w pozytywnym świetle przedstawić swego pracodawcę oraz przełożonego.

Sąd Rejonowy oceniając zeznania przesłuchanych świadków i powoda oparł się nie na kryteriach związanych z tym, w jakich relacjach ze stronami pozostawali świadkowie, ale na tym, że zachodziła spójność wersji M. S. (1) i świadków – pracownic salonu, którym kierował. Gdyby jednak odwołać się do relacji łączących świadków i strony, to zdaniem Sądu Okręgowego M. D., B. K., A. W. i M. K. (1) – inaczej niż przyjęła strona pozwana – miałyby interes, by zeznawać raczej zgodnie z wersją strony pozwanej z uwagi na fakt, że wciąż są pracownicami pozwanego, w większości również tego salonu, którym kierował powód. Z tego względu wydaje się, iż aktualna sytuacja świadków powinna determinować ich zeznania zgodnie z wersją pracodawcy. To, że świadkowie, pomimo stosunku pracy z (...) S.A., inaczej niż pracodawca prezentowali fakty, w powiązaniu ze spójnością zeznań, może świadczyć o ich wiarygodności. Jeśli chodzi zaś o zeznania świadków M. A. oraz M. U., to Sąd Rejonowy zakwestionował tylko ich część, w takim zakresie, w jakim nie korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków i strony powodowej. Wbrew zarzutom apelacji, dokładne przyczyny takiej oceny zaprezentował na stronach 11 i 12 uzasadnienia.

Jako bezzasadny Sąd Okręgowy ocenił również zarzut strony apelującej dotyczący przekroczenia ram swobodnej oceny dowodów, co miało polegać na pominięciu okoliczności związanych z charakterem stanowiska zajmowanego przez powoda i na zakwestionowaniu podstawy wypowiedzenia umowy o pracę w postaci niedopełnienia przez powoda obowiązków służbowych.

Odnosząc się do wskazanego zarzutu ponieść należy, że materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym pozwalał Sądowi Rejonowemu na poczynienie ustalenia, że powód w sposób prawidłowy wypełniał wszystkie powierzone mu obowiązki pracownicze. Omawiany zarzut, podniesiony w apelacji przez skarżącego, nie ma potwierdzenia w zeznaniach świadków M. D., B. K., A. W., M. K. (1), czy E. P.. W ich opinii M. S. (1) przez kilkanaście lat wykonywania pracy na rzecz swojego pracodawcy, miał nieposzlakowaną opinię oraz nie pozostawał w konflikcie z innymi pracownikami. Z tego względu Sąd I instancji zasadnie ocenił, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, pracodawca powołał się na okoliczności i przyczyny rozwiązania umowy o pracę, które nie zostały udowodnione w toku postępowania.

Odnosząc się do zarzutu nieprzestrzegania przez powoda procedur dotyczących utrzymania porządku na zapleczu i w sali sprzedaży, wskazać należy, iż procedura przestrzegania porządku była przez powoda zachowana. Powód wraz z podległymi mu pracownikami przykładął dużą wagę do porządku oraz wykazywał dbałość o czystość w sali sprzedaży oraz na zapleczu. Ponadto, każdemu z podległych mu pracowników przypisał określoną część salonu, o którą miał dbać, aby zawsze panował porządek. Gabloty i szyby były sprzątane codziennie przed rozpoczęciem pracy

oraz w miarę możliwości, gdy nie było klientów. Jak wykazywali świadkowie oraz powód w swoich zeznaniach, od momentu otwarcia w 2000r., salon nigdy nie był remontowany, meble w salonie były stare i pozostawiały wiele do życzenia. Mimo wielokrotnych próśb powoda o wykonanie jakichkolwiek renowacji, żadne zmiany w salonie nie nastąpiły. W związku z powyższym jakość wyposażenia salonu jubilerskiego mogła sprawiać wrażenie braku porządku czy ogólnie pojętej estetyki. Wnioskować zatem można, iż ogólne wrażenie Regionalnego Menadżera Sprzedaży w osobie M. A., przyzwyczajonej do wyższych standardów zmodernizowanych już salonów o nowoczesnym wystroju i wyglądzie, mogło wywołać odczucie nieporządku oraz ogólnego chaosu. Już tylko na marginesie wskazać należy, iż powód będąc zatrudnionym w salonie od 2000r. nie został nigdy poinformowany o szczególnych procedurach utrzymania porządku na zapleczu i w salonie. Dopiero w dniu 11 i 23 września 2015r. zakres obowiązków powoda został szczegółowo określony w opisie stanowiska. Strona pozwana w swojej apelacji powołała się w tym kontekście na art. 94 pkt 1 k.p. W tej części słuszne jest stanowisko strony pozwanej co do tego, że zakres obowiązków (zakres czynności) związany z wykonywaniem przez pracownika pracy na określonym stanowisku nie musi być sporządzony w formie pisemnej. Konkretnie czynności, jakie pracownik ma obowiązek wykonywać w związku ze świadczeniem określonego rodzaju pracy, mogą mu zostać przekazane przez pracodawcę lub jego przedstawiciela również w formie ustnej. Należy jednak pamiętać, że zakres czynności, którego forma może być różna, nie jest tym samym co procedura. Procedurą są określone reguły postępowania w jakiejś sprawie, zwykle o charakterze urzędowym lub prawnym.

W rozpatrywanej sprawie strona pozwana powołała się na brak przestrzegania procedur dotyczących utrzymania czystości, czyli pewnych reguł postępowania narzuconych w tym obszarze przez pracodawcę, które mogły dotyczyć częstotliwości sprzątania, pory, w której należy takie sprzątanie przeprowadzać ewentualnie zasad, wedle których powinno się to odbywać. Nie zostały jednak takie procedury przedstawione w toku procesu, powód nie wskazywał, by również w trakcie trwania stosunku pracy były mu przedstawione. To oznacza, że powód będąc kierownikiem dbał o czystość i porządek w salonie w taki sposób, jaki sam ocenił za właściwy i zgodny z wymogami pracodawcy, który – co istotne – pracodawca przez lata kierowania przez powoda salonem akceptował i nie zgłaszał zastrzeżeń. W związku z tym zasadne było przyjęcie, że powód dołożył wszelkich starań, aby omawiane czynności, jakie realizował jako kierownik salonu, były wykonywane z należytą starannością i dbałością o dobro salonu, a stwierdzenie pozwanego, że powód nie wykonywał należycie swoich obowiązków, zgodnie z zakresem obowiązków, było tylko polemiką z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego.

Analizując kolejny zarzut dotyczący niestosowania się powoda do poleceń służbowych, Sąd II instancji ocenił go jako całkowicie chybiony. Strona pozwana w odpowiedzi na pozew w tym zakresie podnosiła, że powód ignorował polecenia przełożonego, co miało odnosić się do nieuzupełnienia raportu z wizyty Regionalnego Menadżera Sprzedaży – M. A. z dnia 20 sierpnia 2015r. Jak jednak słusznie ustalił Sąd I instancji, powód uzupełnił raport zgodnie z wolą przełożonego, a opóźnienie wynikało z niezrozumienia i niezaakceptowania negatywnej oceny w zakresie porządku w salonie i na zapleczu. M. A. była w owym czasie nowym przełożonym powoda i w dniu 20 sierpnia 2015r. odbyła pierwszą wizytę roboczą w salonie. Podczas tej wizyty ustaliła z powodem nowe zasady współpracy. Po zakończonym spotkaniu powód sporządził tzw. check listę, czyli raport z odbytego spotkania, który niezwłocznie wysłał do M. A., po czym w dniach 22 – 31 sierpnia 2015r. udał się na planowany urlop wypoczynkowy. Podczas usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy M. A. skierowała do niego swoje uwagi dotyczące sporządzonej przez niego check listy w odniesieniu do standardów wyglądu zaplecza, braku ładu i porządku na zapleczu oraz ogólnego nieporządku w salonie. Powód nie zgadzając się z oceną przełożonego, podczas kolejnej wizyty, która odbyła się w salonie w dniu 16 września 2015r., wspólnie z M. A. przanalizował raport z dnia 20 sierpnia 2015r. oraz naniósł stosowne poprawki, które zostały zaakceptowane przez nowego przełożonego. W związku z powyższym nieuzasadniony okazał się zarzut ignorowania poleceń przełożonego w zakresie, w jakim powód nieterminowo uzupełnił raport w zakresie wskazanym przez Regionalnego Menadżera Sprzedaży. Nieterminowe naniesienie poprawek wynikało przede wszystkim z niezrozumienia i braku zgody na narzuconą oceną, a nie z ignorowania przełożonego i jego poleceń.

Zdaniem Sądu Okręgowego nietrafny okazał się kolejny zarzut podnoszony przez stronę pozwaną w zakresie niestosowania się przez powoda do obowiązku organizowania cyklicznych comiesięcznych spotkań z zespołem i niesporządzania notatek z tych spotkań oraz braku zaangażowania we wprowadzanie zmian i innowacji w salonie, w

tym w zakresie dotyczącym drukowania. Odnosząc się do tego zarzutu wskazać należy, iż M. S. (1) stosował się do obowiązku organizowania cyklicznych comiesięcznych spotkań z zespołem. Takie spotkania powód przeprowadzał z pracownikami od chwili objęcia stanowiska kierownika salonu. Faktem jest, iż nie sporządzał notatek z owych spotkań, co było spowodowane tym, że poprzedni przełożeni ich nie wymagali. Nieprawdą jest również, by M. S. (1) nie zastosował się do polecenia M. A. z dnia 16 września 2015r. dotyczącego organizowania spotkań do piątego każdego miesiąca i sporządzania z nich notatek z podpisami obecnych pracowników. Powód wdrożył to polecenie już w dniu 20 września 2015r. powiadamiając przełożoną o terminach planowanych zebrań, natomiast pierwsze spotkania z pracownikami odbył w dniu 1 i 3 października 2015r. przed otwarciem salonu. Spotkania te udokumentowane są na piśmie z podpisami obecnych pracowników m.in. B. K., M. K. (1), A. W. i M. D.. Ponadto jak ustalił Sąd I instancji, w salonie kierowanym przez powoda były przeprowadzane codziennie spotkania z pracownikami danej zmiany przed rozpoczęciem pracy, podczas których omawiane były bieżące sprawy salonu, podawany próg sprzedażowy oraz omawiano kwestie utargu. Również zarzut niezastosowania się do polecenia Regionalnego Menadżera Sprzedaży przekazanego mailem dnia 19 sierpnia 2015r. w zakresie drukowania listy obecności pracowników z systemu (...), należy uznać za chybiony. Zlecenie w tym zakresie nie miało charakteru oficjalnego pisma pracodawcy, a jedynie wyrażało chęć wdrożenia i ujednolicenia wzorów używanych list obecności. Do czasu zmiany nowego przełożonego, w salonie w którym zatrudniony był powód, posługiwano się znormalizowanym drukiem akcydensowym listy obecności, który był w pełni akceptowany przez dział kadr. Listy obecności pracownicy podpisywali każdego dnia, po czym w ustalonym terminie powód wysyłał je do działu kadr. Podczas wizyty M. A. w salonie powód otrzymał polecenie podpisywania list obecności na drukach z programu (...). Ponieważ miesiąc wrzesień już trwał, dokończono uzupełnianie listy obecności na starym druku akcydensowym, a od października M. S. (1) wprowadził nowe listy obecności według wytycznych Regionalnego Menadżera Sprzedaży. Powyższe okoliczności potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie, którzy dodatkowo wskazali, iż oba druki różniły się jedynie szatą graficzną, a ponadto lista obecności w formie wydruku z (...) była wymagana jedynie w regionie zarządzanym przez M. A., natomiast w pozostałych salonach całej sieci, była na druku akcydensowym.

Sąd Okręgowy ocenił, iż niezasadny był zarzut apelacji odnoszący się do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 45 § 1 k.p. Norma prawna zawarta we wskazanym przepisie wprowadza kardynalną regułę prawa pracy, którą jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie pracownika do sądu pracy w terminie ustalonym przez prawo materialne - 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Inaczej mówiąc, jeżeli dokonane przez pracodawcę wadliwe wypowiedzenie nie zostanie wycofane za zgodą pracownika, to wyłącznie sąd pracy może zweryfikować skutki prawne wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 roku w sprawie I PKN 41/96 opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, nr 15, poz. 268).

W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 k.p. może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione.

W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, braku pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy itp. Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Ogół przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 45 k.p. można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące i nieleżące po stronie pracownika, należy bowiem zaznaczyć, iż merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać także

po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne). Przy określaniu rodzaju tych przyczyn należy wziąć pod uwagę dotychczasowe ustalenia doktryny i orzecznictwa co do rozumienia samego pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sformułowanie „wypowiedzenie uzasadnione (nieuzasadnione)” jest klauzulą generalną, a więc zwrotem o charakterze ogólnym, zawierającym odesłanie do ocen podmiotów stosujących lub interpretujących prawo. W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika (np. zmiany organizacyjne, likwidacja stanowiska pracy). Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Zadaniem sądu jest badanie, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna i prawdziwa (art. 30 § 4 k.p.). Warto w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1985 roku, w którym uznano, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest uzasadnione, jeżeli jest ono podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy (I PRN 61/85, OSNCP z 1986 roku, Nr 5, poz. 76). Ani przepis art. 45 k.p. ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Zgodnie z poglądami prezentowanymi w doktrynie i orzecznictwie przedmiotem badania sądu pozostaje prawdziwość i konkretność przyczyny podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd jest związany przyczyną podaną w wypowiedzeniu i prowadzi postępowanie pod kątem tej podanej przyczyny, ustalając, czy była prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika i czy uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. W przypadku gdy wskazana przyczyna spełnia stawiane jej przez prawo wymogi należy uznać, że wypowiedzenie było dokonane w sposób prawidłowy. Z kolei w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia nie została wskazana w ogóle albo nie została należycie sprecyzowana czy też nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości, a więc jest nieprawdziwa, sąd uzna iż wypowiedzenie zostało dokonane w sposób niezgodny

z prawem. W żadnym jednak z powyższych przypadków, a zwłaszcza gdy przyczyna wypowiedzenia się nie potwierdziła, nie jest obowiązkiem sądu badanie, czy istniała jakaś inna przyczyna zwolnienia pracownika, która nie została podana w wypowiedzeniu.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd Okręgowy zważył, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawę do uznania, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie uzasadniały decyzji pracodawcy. Odnośnie pierwszej z nich Sąd Okręgowy, po ponownej analizie materiału dowodowego, stwierdził, że salon, którym kierował powód, był obiektywnie czysty, a jedynie subiektywnie mógł sprawiać wrażenie zaniedbanego z uwagi na stare wyposażenie. Co do pozostałych zarzutów Sąd I instancji słusznie przyjął, że powód wprowadził wszystkie zmiany zasugerowane mu przez nowego przełożonego. Być może nie uczynił tego od razu, ale do poleceń zastosował się. Opóźnienie wynikało z różnych powodów, które były omówione przez Sąd Rejonowy, a których strona pozwana nie kwestionowała. Najistotniejsze jest jednak to, że M. S. (1), który przez wiele lat wykonywał swoje zadania przy uwzględnieniu nieco innych wymagań niż te, jakie miała M. A., nie negocjował tych wymagań. Być może wymagały one doprecyzowania i omówienia z nową przełożoną, tego jednak nie można negocjować i czynić podstawą wypowiedzenia. W tym kontekście nie można oczywiście kwestionować stanowiska strony pozwanej co do tego, że wobec pracownika na stanowisku kierowniczym należy stosować wyższe wymagania i wyższe standardy oceny aniżeli w przypadku pracownika podległego, nie oznacza to jednak całkowitej dowolności i arbitralności przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Także w przypadku takich osób przyczyna wypowiedzenia powinna być rzeczywista i uzasadniona. W odniesieniu do powoda z całą pewnością nie charakteryzowała się zasadnością. Jak słusznie przyjął Sąd I instancji powody wypowiedzenia w części nie zaistniały (choćby w odniesieniu

do braku porządku i czystości w salonie) bądź miały charakter błahy i nie dawały podstaw do zwolnienia pracownika wieloletniego, nawet jeśli zajmował stanowisko kierownicze wymagające zachowania wyższych standardów.

W kontekście oceny zasadności wypowiedzenia i zarzutów formułowanych w tej części przez stronę apelującą zaakcentowania wymaga kilka okoliczności. Po pierwsze, M. A. wniosek o zwolnienie powoda z pracy sporządziła 10 września 2015r., a potem uzupełniała o okoliczności, które nastąpiły po tej dacie. Z tego wynika, jak słusznie podnosił powód, że zaledwie po kilkunastu dniach współpracy z powodem, z czego przez połowę tego okresu powód przebywał na urlopie, wiedziała, że zachodzą podstawy do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. W tym kontekście zasadne były więc odczucia wyrażane przez stronę powodową i Sąd Rejonowy, że faktycznym powodem zakończenia stosunku pracy z M. S. (1) były inne okoliczności niż podane w wypowiedzeniu. To jakie to były okoliczności, Sąd I instancji, wbrew zarzutowi apelacji, nie miał obowiązku badać i ustalać. Po drugie, powód przez kilkanaście lat pracował u strony pozwanej na stanowisku kierownika salonu i współpracował przez ten czas z wieloma osobami. Zapewne i standardy, jakie pracodawca narzucał powodowi, ulegały zmianie na przestrzeni tak długiego czasu. Mimo to do powoda nie było zastrzeżeń, w tym w tak podstawowej sprawie, jaką dla salonu firmy sprzedającej biżuterię w dużym centrum handlowym w W., jest czystość i porządek. Zdaniem Sądu, niewiarygodne w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego wydaje się, by powód poddawany ocenie regionalnego menagera sprzedaży i innym kontrolom, przez tak wiele lat nie dbał należycie o salon i czystość w nim. Gdyby tak było, gdyby istotnie w salonie znajdowały się kłęby kurzu, a więc brud gromadzący się przez pewien czas, a także niepotrzebne gromadzone przez dłuższy czas przedmioty na zapleczu, to powód nie pracowałby u strony pozwanej tak długo. Gdyby nie był zaangażowany i nie wprowadzał zmian i innowacji, które na przestrzeni długiego okresu jego zatrudnienia musiały następować, to również nie piastowałby stanowiska kierownika salonu przez tak długi okres. Po trzecie, strona pozwana, mimo że powód dążył do wykazania, że do jego pracy, w tym w zakresie czystości w salonie, nie było zastrzeżeń, uchyliła się od wykonania zobowiązania Sądu. Zobowiązanie wydane na rozprawie w dniu 18 lipca 2016r. (k. 134) dotyczyło złożenia przez pełnomocnika (...) S.A. m.in. raportu z audytu wewnętrznego salonu kierowanego przez powoda, przeprowadzonego w sierpniu 2015 roku przez K. O., raportów z badania tajemniczego klienta z 2015r. oraz rocznych ocen pracy powoda z ostatnich dwóch lat pracy. Żaden z w/w dokumentów nie został przedstawiony. Dwa pierwsze z wymienionych dokumentów strona pozwana pominęła milczeniem, a zdaniem Sądu Okręgowego miałyby one istotne znaczenie dla wyjaśnienia kwestii związanych z czystością w salonie w okresie bezpośrednio poprzedzającym pierwszą wizytę M. A.. Jeśli chodzi zaś o oceny pracy powoda, to pełnomocnik pozwanego, wskazała inaczej niż wynikało to z zobowiązania Sądu, że za okres od 1 kwietnia 2015r. nie była sporządzana ocena pracy M. S. (1). Sąd żądał tymczasem ocen za okres ostatnich dwóch lat pracy, a więc nie tylko od dnia 1 kwietnia 2015r., ale również za okres kilkunastu miesięcy wcześniej. Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazanym okolicznościom należy nadać odpowiednie znaczenie, związane z niechęcią strony pozwanej dotyczącą przedstawienia dowodów, które mogłyby pomóc wyjaśnić sprawę w sposób wszechstronny i wnikliwy – być może wedle innego schematu niż ten, jaki zastosowała strona pozwana.

Podsumowując, apelacja jako całkowicie bezzasadna, podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska